BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data yang didapat pada keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Makan Padang, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Sistem *mato* merupakan praktik bagi bagi hasil di Rumah Makan Padang dan hasil penelitian menemukan ada sedikit inovasi yaitu memberikan upah harian untuk para karyawan. Karyawan mendapatkan upah harian untuk keperluan sehari-hari. Dengan sitem manajemen tersebut menunjukkan bahwa lebih dari setengah atau 61,9% karyawan merasakan puas dan bahkan 26,19% karyawan merasakan sangat puas bekerja di Rumah Makan Padang yang menerapkan sistem *mato* yang artinya secara umum karyawan merasa puas bekerja di Rumah Makan Padang yang menerapkan sistem *mato*. Dalam hal keadilan distributif menunjukkan bahwa tidak ada satupun karyawan yang merasakan tidak adil. Artinya seluruh karyawan merasakan keadilan distributif di Rumah Makan Padang yang menerapkan sistem *mato*. Hanya ada satu karyawan atau 2,38% karyawan yang merasakan cukup adil pada keadilan prosedural dan sisanya karyawan merasakan adil dan bahkan sangat adil di Rumah Makan Padang yang menerapkan sistem *mato*. Begitu juga dengan keadilan interaksional hanya 2 orang atau 4,78% karyawan merasakan cukup adil dan secara umum karyawan merasakan adil dan bahkan sebanyak 23,8% karyawan merasa sangat adil bekerja di Rumah Makan Padang yang menerapkan sistem *mato*.
2. Keadilan organisasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Pembuktian ini dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *rank spearman* yang menunjukkan bahwa keadilan distribusi berhubungan positif dan signifikan dangan tingkat hubungan yang cukup kuat terhadap kepuasan kerja, keadilan prosedural juga berhubungan positif dan signifikan dengan tingkat hubungan yang cukup kuat terhadap kepuasan kerja, dan keadilan interaksional berhubungan positif dan signifikan dan merupakan merupakan variabel yang

paling tinggi tingkat hubungan dengan terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan variabel lainnya.

Keadilan organisasi berhubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan di Rumah Makan Padang. Hasil tersebut membuktikan bahwa apabila semakin baik keadilan organisasi yang dilakukan oleh pihak rumah makan maka akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan yang bekerja di Rumah Makan Padang.

B. Saran

Berdasarkan kajian dan hasil yang diperoleh pada bab sebelumya maka peneliti menyarankan:

1. Bagi Rumah Makan Padang, agar dapat meningkatkan konsistensi, kebijakan yang telah ada dalam di rumah makan, karena konsistensi dalam penerapan sistem manajemen *mato* di Rumah Makan Padang tersebut akan menciptkan keadilan organisasi, yang berujung pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.
2. Pihak rumah makan hendaknya mempunyai catatan khusus terhadap karyawan seperti sering terlambat, pulang lebih cepat dan sering istirahat disaat karyawan yang lain sibuk bekerja. Dengan catatan tersebut jadi bahan pertimbangan naik atau turunnya jumlah *mato* yang dimiliki oleh masing-masing karyawan tersebut.
3. Penelitian terhadap sistem manajemen rumah makan padang sangat menarik untuk diteliti, karena penelitian terkait sistem manajemen rumah makan padang tersebut masih belum banyak disentuh oleh peneliti. Maka penelitian selanjutnya tentang keadilan organisasi dengan kepuasan kerja karyawan dapat menambahkan populasi yang lebih luas lagi dan dapat meninjau serta mengevaluasi variabel lain yang dinilai mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.